



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Innovaciones metodológicas en docencia universitaria: resultados de investigación

Coordinadores

José Daniel Álvarez Teruel

Salvador Grau Company

María Teresa Tortosa Ybáñez

Coordinadores
José Daniel Álvarez Teruel
Salvador Grau Company
María Teresa Tortosa Ybáñez

© Del texto: los autores. 2016
© De esta edición:
Universidad de Alicante
Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad
Instituto de Ciencias de la Educación (ICE), 2016

ISBN: 978-84-608-4181-4

Revisión y maquetación:
Salvador Grau Company
Daniel Gallego Hernández

52. Organización de empresas

*J.J. Tarí Guilló, R. Andreu Guerrero, S. de Juana Espinosa, J.A. Fernández Sánchez,
E. Manresa Marhuenda, L. Rienda García, V. Sabater Sempere, J. Valdés Conca*

Departamento de Organización de Empresas
Bernat González y F. Serrano Torregrosa
Alumnos de la Universidad de Alicante

RESUMEN. El objetivo del trabajo de la red es, por un lado, analizar la satisfacción de los alumnos con el Trabajo Fin de Grado (TFG) y, por otro, estudiar la percepción que tienen los alumnos que finalizan estudios sobre las capacidades de empleabilidad alcanzadas. Para lograr estos objetivos, se han realizado dos encuestas dirigidas a los alumnos de TFG y a los alumnos de últimos cursos de las titulaciones en las que impartimos docencia. Los resultados muestran la satisfacción del alumnado con el TFG y las capacidades a mejorar con relación a la empleabilidad: iniciativa, negociación, detección de nuevas oportunidades, uso de herramientas informáticas, búsqueda de ideas y soluciones, hablar en público, redactar informes e idiomas

Palabras clave: opinión alumnado, TFG, empleabilidad.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los cambios en la enseñanza universitaria que se deriva del Real Decreto 1393/2007 es la obligatoriedad de acabar los estudios de Grado y de Máster con la realización de un Trabajo Fin de Grado (TFG) y un Trabajo Fin de Máster (TFM), respectivamente. El curso anterior fue el primero en que los estudiantes presentaron estos TFG y TFM. Dado que es algo novedoso, tanto para el alumnado como para el profesorado que ejerce como tutor, el año pasado nos pareció interesante preguntar al alumnado sobre el proceso de desarrollo de estos trabajos. Este curso académico (2014/15), continuando con el trabajo comenzado en el anterior, seguimos recogiendo opiniones de nuestro alumnado con el objetivo de obtener conclusiones valiosas que nos permitan mejorar el proceso de tutorización del TFG. Por otra parte, el alumnado que finaliza sus estudios se enfrenta a la búsqueda de empleo y a su inserción laboral. Dada la importancia que actualmente las universidades están dando a la empleabilidad, nos pareció también muy interesante investigar sobre este tema y conocer la opinión del alumnado sobre las competencias alcanzadas durante su etapa universitaria para conseguir un empleo.

Aunque los TFG/TFM son prácticamente nuevos en la mayor parte del contexto educativo universitario, ya existen algunos trabajos que han tratado de proporcionar una guía orientativa sobre los mismos. En este sentido, podemos destacar los trabajos de Bonilla y Martín (2012), Fondevila y Olmo (2013), García y Martínez (2012), Gutiérrez y López (2012) y Bartolomé et al. (2013), entre otros. Debido a las dificultades encontradas, principalmente fruto de la inexperiencia del profesorado en este tema, estudios como los de Valderrama et al. (2010), De Pro, Sánchez y Valcárcel (2013), o Tur-Viñes et al. (2013), han tratado de identificar aquellos aspectos susceptibles de mejora en función de las opiniones de profesores y/o alumnos. Dentro de este bloque de estudios, Tarí et al. (2015) realizaron un análisis de la opinión del alumnado en relación a diferentes aspectos del TFG/TFM y señalaron que las valoraciones más bajas las recibieron los aspectos relacionados con la actuación del centro y con el desarrollo académico de la asignatura. Por otra parte, la labor del tutor fue valorada con la nota máxima por el 28% de los alumnos encuestados, en prácticamente todos los aspectos. Además, relativamente pocos alumnos valoraron de forma negativa la labor de sus tutores. Esto nos muestra el esfuerzo del tutor y, desde el punto de vista del centro, la necesidad de ofrecer información clara sobre todo el proceso.

Respecto a la empleabilidad, se trata de un término que no existe en la lengua castellana, tal y como ya han apuntado otros autores. Etimológicamente procede del término inglés *employability*, cuya traducción literal atribuye el significado de habilidad para obtener o conservar un empleo y para evitar el desempleo (Campos, 2003). En el contexto educativo, el término empleabilidad ha sido utilizado como recurso para expresar la relación entre la competitividad en el mercado de trabajo y las condiciones presentadas por los individuos (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008).

Así, la empleabilidad puede entenderse como una competencia individual que implica saber, saber hacer y saber estar (Rentería y Andrade, 2007). Por su parte, Martínez (2011) define la empleabilidad como “la competencia que posee una

persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción”. De este modo, entendemos empleabilidad como el conjunto de competencias (conocimientos, habilidades y atributos personales) que hacen que los graduados tengan más posibilidades de obtener un empleo y tener éxito (Yorke, 2006).

El propósito del presente trabajo es doble. En primer lugar, analizar la opinión y grado de satisfacción del alumnado con el proceso de desarrollo del TFG, la labor del centro y el programa formativo, la función del tutor asignado, y la consecución de las competencias establecidas en el plan de estudios. En segundo lugar, analizar la percepción que tienen los alumnos de tercero y cuarto de grado sobre el nivel de empleabilidad alcanzado tras cursar una titulación universitaria. Para dar cumplimiento a estos dos objetivos, a continuación explicamos la metodología llevada a cabo. Seguidamente mostraremos los resultados obtenidos y, por último, las principales conclusiones, las dificultades encontradas, así como posibles acciones de mejora.

2. METODOLOGÍA

2.1. Participantes e instrumentos utilizados

La red de Organización de Empresas se compone de ocho profesores del Departamento de Organización de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Alicante (UA) y dos alumnos de dicho centro del grado en ADE.

En el curso anterior (2013/14) se planteó evaluar la opinión del alumnado sobre los TFG/TFM, debido a que las titulaciones llegaban a su cuarto año de implantación en el cual cobran protagonismo, como sistema de evaluación, dichos trabajos. En el presente curso académico (2014/2015) seguiremos profundizando en el proceso de elaboración y tutorización del TFG, debido a la escasa experiencia con la que contamos hasta el momento, y añadimos otro tema importante para el alumnado de últimos cursos como es la empleabilidad.

Respecto al TFG hay que resaltar que, como indicábamos anteriormente, es un instrumento novedoso no solo para los alumnos de últimos cursos de grado, sino también para nosotros, que tenemos que desarrollar funciones de tutorización y coordinación así como participar en diversos tribunales de evaluación. Con relación a la empleabilidad, hemos creído interesante también centrarnos en algunos aspectos de la empleabilidad con el fin de conocer el potencial de los alumnos que acaban sus estudios de grado a través de su opinión o de las distintas opciones que tienen para ello. Los estudios sobre empleabilidad suelen realizarse con egresados. Nosotros hemos querido completar estos estudios previos y hemos trabajado con el alumnado de tercero y cuarto curso. Además, y a diferencia de convocatorias previas del ICE, este curso académico (2014/15) hemos contado con la participación de dos alumnos con el objetivo de que nos ayudaran con las encuestas a realizar y aportaran su punto de vista como alumno.

Para conseguir estos objetivos, las acciones desarrolladas por la red han consistido en el diseño de dos encuestas, una para el alumnado de TFG de distintas titulaciones (ADE, Economía, Turismo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, GAP, TADE y DADE) y otra sobre empleabilidad. Para todo ello, la red ha trabajado, a través de reuniones periódicas para planificar, desarrollar y controlar el trabajo de sus miembros que se ha concretado en: el diseño de las dos encuestas y el desarrollo de diferentes informes sobre dichos aspectos.

2.2. Procedimiento seguido para el cumplimiento de los objetivos

Para la elaboración del primer cuestionario relativo a la opinión del alumnado sobre el TFG se trabajó en equipo entre los profesores de la red que tutorizamos/coordinamos los TFG para diseñar un cuestionario. Dicho cuestionario se elaboró revisando los trabajos de García y Martínez (2012) y Ferrer, Carmona y Soria (2012) y fue revisado por los dos alumnos miembros de la red. La encuesta sobre el TFG fue enviada por correo electrónico a todos los alumnos del departamento de Organización de Empresas que habían leído el TFG en la convocatoria C3 (junio de 2015). Por tanto, los alumnos incluidos en el estudio fueron los alumnos que fueron tutorizados por profesores del departamento.

La encuesta de empleabilidad se diseñó por los miembros de la red de manera individual y revisando el trabajo a través de diferentes reuniones, a partir de informes extraídos de internet, el cuestionario utilizado por la UTC de la Universidad de Alicante y de diferentes fuentes bibliográficas (García y Pérez, 2008; Generalitat Valenciana y AVAP, 2013). Una vez diseñado el cuestionario fue revisado por los dos alumnos y por la delegación de alumnos de la facultad de económicas. El cuestionario se envió a los alumnos de tercero y cuarto de los grados de ADE, Economía y TADE desde la delegación de alumnos de dicho centro.

El cuestionario sobre el TFG tiene una primera parte referida a variables de control (grado, sexo y tipo de trabajo) y una segunda parte que incluye una pregunta sobre el grado de acuerdo con cuatro afirmaciones respecto al TFG entre 1 (nada de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). La tercera parte evalúa al centro y al programa formativo (7 ítems), la cuarta parte al tutor (8 ítems) y la quinta parte mide el grado de cumplimiento de las competencias desarrolladas en el grado en una escala de cinco puntos.

Por su parte, el cuestionario sobre empleabilidad incluye unas preguntas iniciales de control (grado, sexo, edad, trabajo y cargas familiares). A continuación se incluye una pregunta que analiza la importación y el grado de desarrollo de un listado de 19 competencias/habilidades para el trabajo en una escala de cinco puntos. El resto de preguntas miden factores personales del alumnado, preocupaciones para buscar un empleo y los conocimientos del alumnado sobre el proceso de selección de empleo.

3. RESULTADOS

3.1. Resultados opiniones sobre el TFG

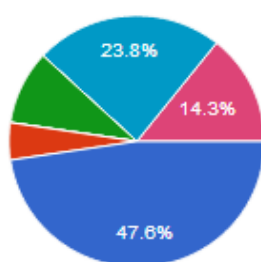
Como hemos indicado previamente, la encuesta va dirigida a los alumnos de la Facultad de Económicas de la Universidad de Alicante que han leído su TFG en el departamento de Organización de Empresas. El 19 de junio de 2015 se envió el cuestionario a los 39 alumnos que leyeron su TFG en la convocatoria de junio obteniéndose una respuesta de 15 alumnos. Tras la baja tasa de respuestas obtenidas el 3 de julio de 2015 enviamos una segunda oleada obteniendo finalmente 21 respuestas (54% de respuesta). En los siguientes enlaces se pueden consultar el cuestionario utilizado y el resumen de los resultados:

- Cuestionario:
<https://docs.google.com/forms/d/1zqMMXzK2E7jchitKIWfTteARtEholNePRGo7J4xlcko/edit#>
- Resultados:
<https://docs.google.com/forms/d/1zqMMXzK2E7jchitKIWfTteARtEholNePRGo7J4xlcko/viewanalytics>

La mayor parte de alumnos que cumplimentaron la encuesta son de ADE y Turismo. Observamos que de DADE y GAP no se ha obtenido respuesta de ningún alumno. En Economía, RRLL y RRHH y TADE se han obtenido proporciones muy bajas (Figura 1).

Figura 1. Porcentaje de respuesta por titulación

Marca lo que corresponda:

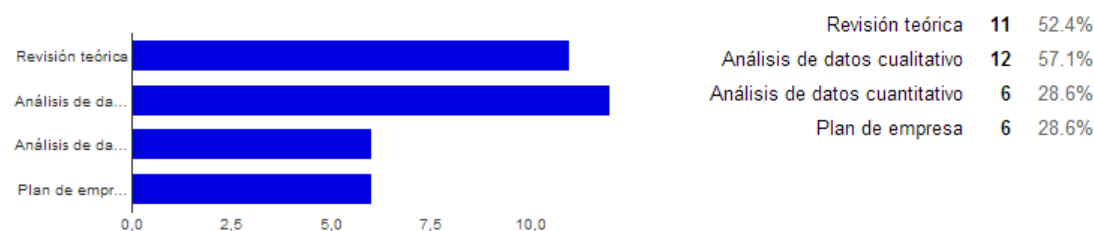


ADE	10	47.6%
ECONOMÍA	1	4.8%
DADE	0	0%
RRLL Y RRHH	2	9.5%
GAP	0	0%
TURISMO	5	23.8%
TADE	3	14.3%

El TFG es un trabajo de investigación que según la normativa puede ser teórico o empírico. La mayoría de los alumnos han hecho un trabajo teórico o un trabajo empírico basado en datos cualitativos (figura 2).

Figura 2. Tipos de TFG leídos

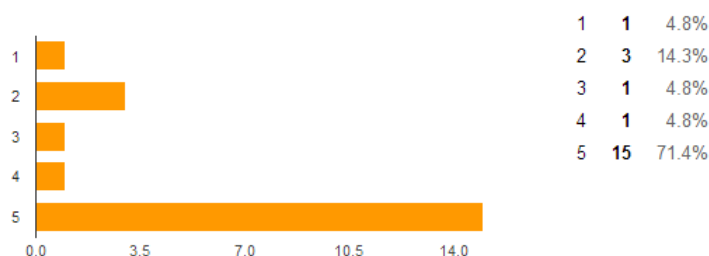
Indica el tipo de trabajo realizado (puedes marcar varios):



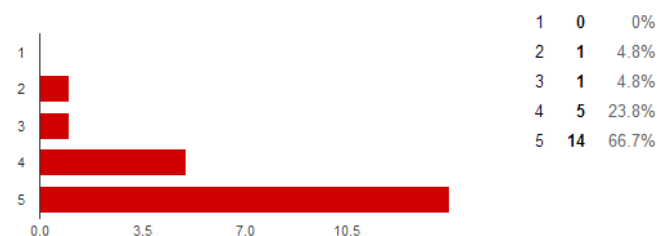
De las 21 respuestas, 11 son mujeres y 10 hombres. Con relación al bloque de preguntas referidas a la valoración del tutor, observamos que el tutor ha orientado al alumnado a la hora de formular el tema y los objetivos (figura 3, primera gráfica).

Figura 3. Opiniones del alumnado respecto a la labor del tutor - 1

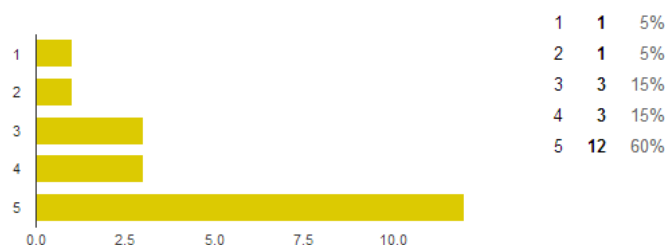
El tutor/a me ha orientado a la hora de formular el tema y los objetivos [Respecto al TUTOR/A, en general, ¿cómo describirías la supervisión de su TFG? Valora dicha supervisión entre 1 (nada de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo):]



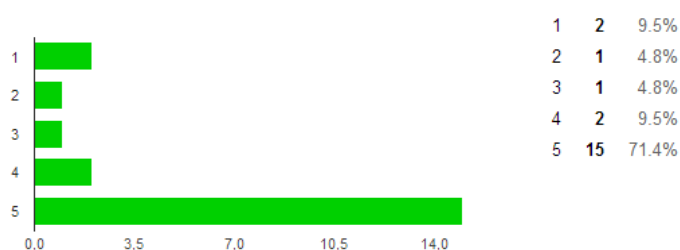
El tutor/a me ha orientado respecto a la metodología y el procedimiento a seguir [Respecto al TUTOR/A, en general, ¿cómo describirías la supervisión de su TFG? Valora dicha supervisión entre 1 (nada de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo):]



El tutor/a me ha orientado en el análisis estadístico u otros tipos de análisis [Respecto al TUTOR/A, en general, ¿cómo describirías la supervisión de su TFG? Valora dicha supervisión entre 1 (nada de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo):]



El tutor/a me ha orientado respecto a la escritura y presentación del trabajo [Respecto al TUTOR/A, en general, ¿cómo describirías la supervisión de su TFG? Valora dicha supervisión entre 1 (nada de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo):]



Siguiendo con la supervisión recibida a la hora orientar en la metodología y el procedimiento a seguir en los TFG, el 66.7% y el 23.8% se encuentran muy de acuerdo y de acuerdo respectivamente con la supervisión recibida (ver figura 3, segunda gráfica). En el caso de la supervisión de los tutores en materia de análisis estadístico u otros tipos de análisis, el 60% de los alumnos está muy de acuerdo con la labor del tutor, el 15% de acuerdo y neutral y solo el 1% está en desacuerdo o muy en desacuerdo (figura 3, tercera gráfica). Respecto a la orientación de la escritura y orientación del trabajo observamos que el 71.4% está muy acuerdo con la supervisión de sus tutores (ver figura 3, cuarta gráfica).

Respecto a la disponibilidad del tutor, podemos decir que los profesores del departamento han cumplido ampliamente con las expectativas del alumnado (figura 4, primera gráfica). En cuanto a la atención a las contestaciones de las llamadas o mensajes recibidos los tutores obtienen un 90.5 % de muy acuerdo por parte de sus alumnos (figura 4, segunda gráfica). El respaldo y la correspondiente guía de los tutores a sus alumnos en el desarrollo de sus TFG vuelve a ser muy positiva con un 76.2% de muy acuerdo, (figura 4, tercera gráfica). El 81% de los alumnos están muy acuerdo en general con sus tutores lo que nos hace pensar que están haciendo muy bien su trabajo (figura 4, cuarta gráfica).

Con relación a las opiniones sobre el centro (las figuras pueden consultarse en el enlace indicado, en el apartado de metodología), nos encontramos con proporciones muy repartidas sobre si el alumnado ha recibido información suficiente sobre el TFG ya que el 19% y el 42.9% de los alumnos ha tenido la suficiente información para su trabajo, mientras que el 19% está muy en desacuerdo con esta afirmación y el otro 19% restante opina que neutral.

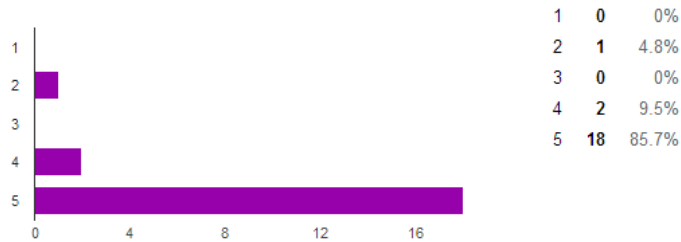
Así mismo, en cuanto a la facilidad de la aplicación UAProject, vemos que es un aspecto a mejorar ya que solamente el 38.01% está muy de acuerdo con esta afirmación. Continuando con la opinión referida al centro, se puede decir que el programa ha estado por debajo de las expectativas de los alumnos aunque las expectativas sobre el tema desarrollado se han cumplido ya que ningún alumno lo valora negativamente. La exposición del TFG se considera útil para un 65% de los alumnos.

El último bloque de preguntas del cuestionario se refería al cumplimiento de las competencias del grado. En este sentido, si nos centramos por ejemplo en las competencias de ADE (el mayor porcentaje de respuestas a la encuesta fue de alumnos de ADE), vemos que la mayoría piensa que ha adquirido la competencia

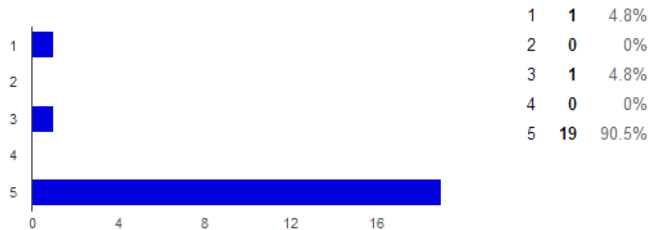
de búsqueda y análisis de información, aunque solo el 40% la ha marcado como muy de acuerdo. En cuanto a la capacidad para trabajar en equipo, hay alumnos que piensan que esta capacidad no la han llegado a desarrollar y solo el 50% está muy de acuerdo con el nivel de desarrollo adquirido.

Figura 4. Opiniones del alumnado respecto a la labor del tutor - 2

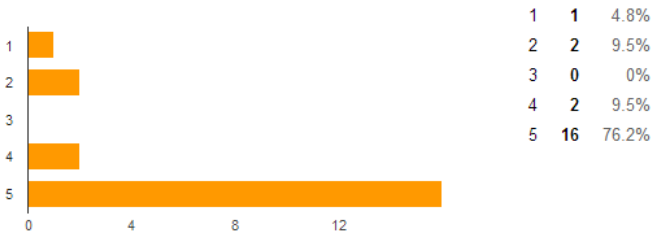
El tutor/a ha estado disponible (ya sea en persona o por teléfono o email) para ayudarme [Respecto al TUTOR/A, en general, ¿cómo describirías la supervisión de su TFG? Valora dicha supervisión entre 1 (nada de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo):]



El tutor/a ha respondido a mis llamadas/mensajes/correo electrónico, etc., con prontitud [Respecto al TUTOR/A, en general, ¿cómo describirías la supervisión de su TFG? Valora dicha supervisión entre 1 (nada de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo):]



Me he sentido respaldado y convenientemente guiado en el desarrollo de mi TFG por mi tutor/a [Respecto al TUTOR/A, en general, ¿cómo describirías la supervisión de su TFG? Valora dicha supervisión entre 1 (nada de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo):]



Indique la valoración global que le merece su tutor/a del TFG [Respecto al TUTOR/A, en general, ¿cómo describirías la supervisión de su TFG? Valora dicha supervisión entre 1 (nada de acuerdo) y 5 (muy de acuerdo):]



El análisis de los problemas profesionales es bastante negativo ya que únicamente el 20% y 30% está de acuerdo y muy de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 20% de la muestra lo valora negativamente. El 60% de la muestra

valora positivamente su capacidad obtenida en la toma de decisiones aplicando los conocimientos a la práctica, lo cual es positivo pero también mejorable de cara al futuro.

El 60% de los alumnos creen que existe un comportamiento ético y responsabilidad social dentro de las competencias de ADE. Quizás las nuevas generaciones están más comprometidas con estos aspectos que las generaciones anteriores y esto puede llevar a que piensen que esa competencia la tienen o la han adquirido. Únicamente el 50% de los alumnos considera que en ADE se adquiere el razonamiento crítico, sin prejuicios, con precisión y rigor a la hora de analizar los problemas. Este es un aspecto que se debe de mejorar para los próximos cursos porque es una aspecto importante para desarrollarse a nivel personal y profesional. Respecto a la competencia de comunicación oral y escrita, un 70% piensa que la ha adquirido.

3.2. Resultados opiniones sobre empleabilidad

La encuesta sobre empleabilidad va dirigida a los alumnos de la Facultad de Económicas, en concreto a los estudiantes 3º y 4º curso de los Grados en ADE, Económicas y TADE. El cuestionario fue revisado por la Delegación de alumnos de la facultad de Económicas quién participó en el envío del mismo con el objetivo de aumentar la tasa de respuesta. De este modo, el cuestionario se envió a la dirección de correo electrónico de 2.419 alumnos. La base de datos fue facilitada a la delegación de alumnos por Gerencia¹ de la UA. Con el objetivo de cumplir con la ley de protección de datos, los miembros de la red no conocemos los nombres de los alumnos, ni el curso (si exclusivamente se trata de estudiantes de 3º y 4º curso), ni la titulación a la que pertenecen estos alumnos (ADE, Económicas o TADE).

El 3 de junio de 2015 se lanza la primera oleada a través de correo electrónico obteniendo un total de 32 respuestas. Tras observar la baja tasa de respuesta obtenida decidimos realizar una segunda oleada que se realizó el día 10 de junio de 2015. En esta segunda oleada tanto los profesores como los dos alumnos implicados decidimos reforzar la difusión de la encuesta contactando con la secretaria de la Facultad. En concreto, solicitamos que se hiciera pública la encuesta a través del Campus Virtual (intranet) de los alumnos. La segunda y tercera oleada fueron prácticamente simultáneas (1 día de diferencia) ya que el 11 de junio de 2015 ya aparecía publicada la encuesta en el Campus Virtual (CV). Observamos que si bien hablamos de medios de difusión similares, CV presenta una mayor tasa de respuesta frente al correo electrónico.

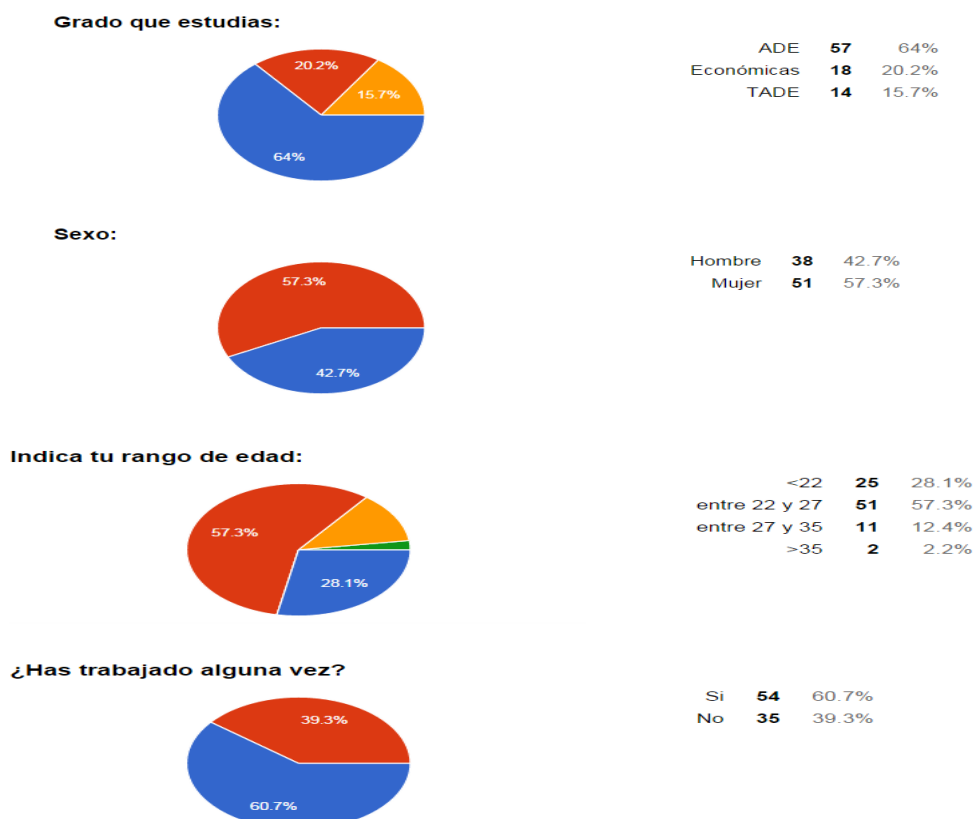
Finalmente se han obtenido un total de 91 respuestas, de las cuales una ha sido fallida. Por tanto hablamos de una muestra total de 90 estudiantes sobre una población, un tanto incierta de 2.419 alumnos, que representaría una tasa respuesta del 3.72%. En los siguientes enlaces se pueden consultar el cuestionario, así como

¹ <http://gerencia.ua.es/es/general/informacion-general.html>

el resumen de los resultados y la hoja de cálculo donde se volcaron las respuestas sin tratar:

- <http://goo.gl/forms/2FgUWTZzgu> (cuestionario)
- <https://docs.google.com/forms/d/1Vwhtgopb4nv2ySRqZxRkIWUGLd6AmtbtvgOv7vqIVVM/viewanalytics> (resumen de los resultados)
- <https://docs.google.com/spreadsheets/d/14ZS6XVllHpnXrCGHNvTywvZd8zgOTkCf7NF3QrKNxPA/edit#gid=1654850257> (hoja de cálculo)

Figura 5. Respuesta según grado, sexo, edad y trabajo

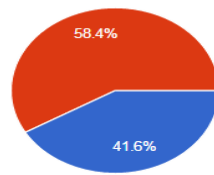


La figura 5 muestra el porcentaje de respuesta según grado estudiado y sexo. Atendiendo al grado que estudian hemos obtenido una mayor proporción de estudiantes de ADE frente a Económicas (segundo lugar) y TADE con una proporción apenas testimonial. La mayoría de las respuestas han sido de mujeres (57.3%) frente a un 42.7% de hombres (ver figura 5).

La mayoría de los encuestados si ha trabajado alguna vez. En lo que respecta a la búsqueda activa de empleo podemos observar como la mayoría de los encuestados no está en un proceso activo de búsqueda de empleo, asimismo no presentan cargas familiares en la mayoría de los casos (ver figura 6). La mayor parte de los encuestados estaban terminando sus estudios, esto es, en cuarto curso, frente a los que cursaban tercero (segunda mayor proporción sobre el total) y los de segundo curso o menos (figura 6). La mayoría de los encuestados piensa continuar con su formación, en una proporción de 7 a 3.

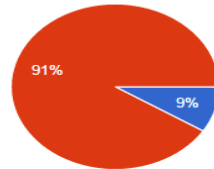
Figura 6. Respuesta según trabajo, cargas, créditos y futuro

¿Te encuentras actualmente en un proceso de búsqueda activa de empleo?



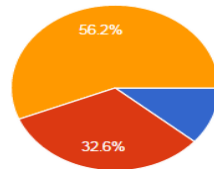
Si	37	58.4%
No	24	41.6%

¿Tienes cargas familiares?



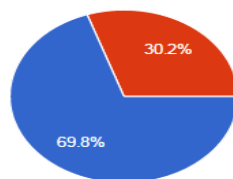
Si	8	9%
No	81	91%

¿Cuántos créditos te quedan para finalizar?



Más de 120	10	11.2%
Menos de 120	29	32.6%
Menos de 60	50	56.2%

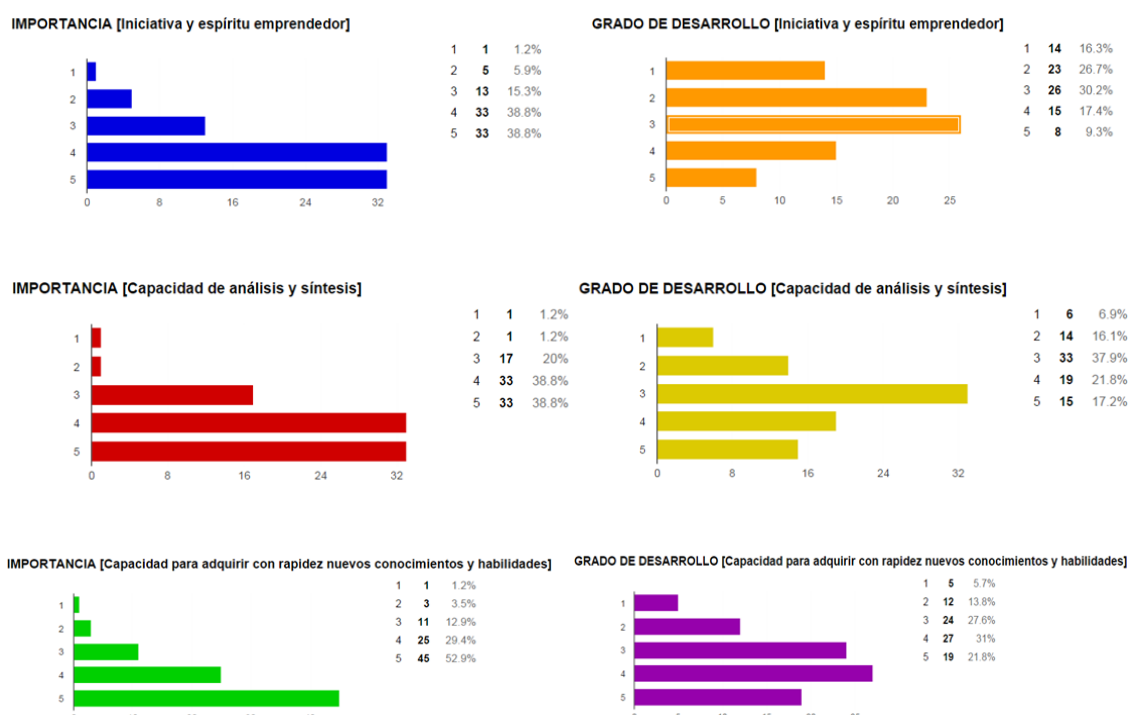
¿Piensas seguir estudiando?



Si	60	69.8%
No	26	30.2%

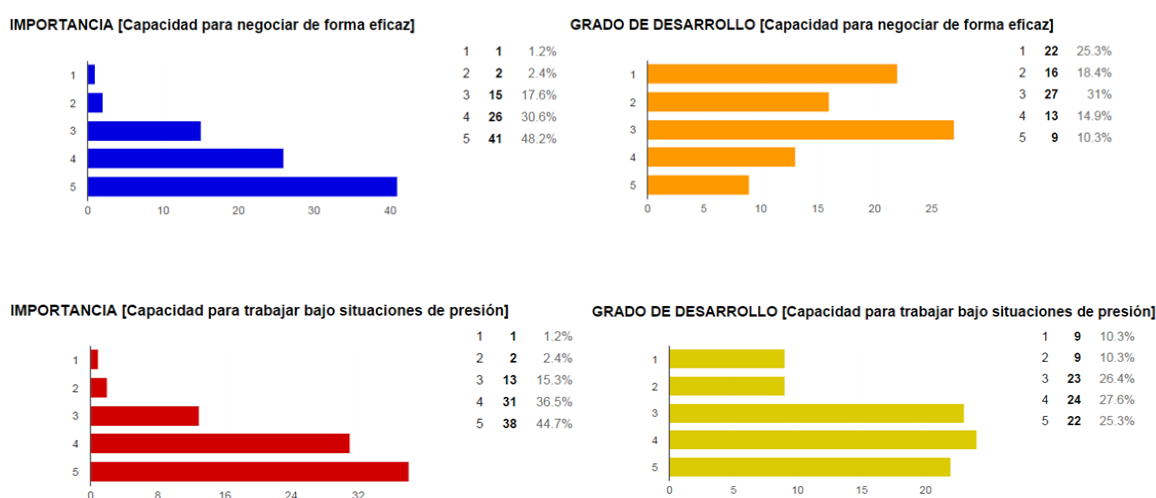
En cuanto a la opinión del alumnado sobre las competencias/habilidades para el trabajo, podemos decir que la iniciativa y el espíritu emprendedor son considerados, en mayor parte, como aspectos muy importantes. Estos pueden ser desarrollados en mayor grado de lo que los estudiantes piensan que lo han desarrollado hasta ahora. En cuanto a la capacidad de análisis y síntesis la mayoría lo considera como un factor muy importante. Mientras que su actual grado de desarrollo muestra un amplio margen de mejora ya que sólo el 17.2% opina que está totalmente de acuerdo. La capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y habilidades es altamente importante para los alumnos. Si bien su grado de desarrollo muestra que en este aspecto se puede mejorar, el margen es relativamente bajo ya que más del 50% de la muestra considera que está muy o bastante de acuerdo (ver figura 7).

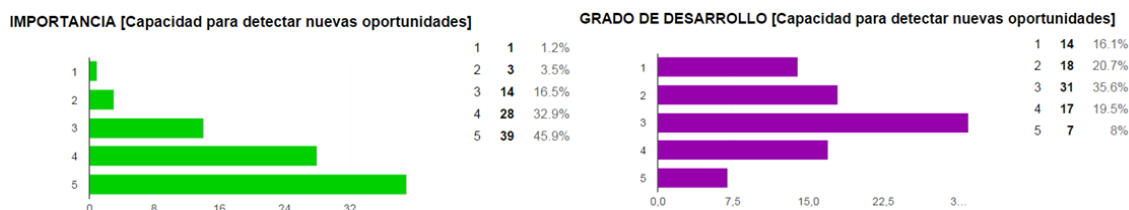
Figura 7. Opiniones sobre la valoración de competencias para el trabajo - 1



La capacidad de negociar de forma eficaz es altamente importante y muestra un margen de mejora sustancial, ya que apenas un 25% de la muestra ha valorado bastante/muy de acuerdo. La capacidad para trabajar bajo situaciones de presión se considera un factor altamente importante por los alumnos, si bien su grado de desarrollo se muestra relativamente elevado. La capacidad para detectar nuevas oportunidades es también un aspecto importante y relativamente poco desarrollado por los estudiantes (figura 8).

Figura 8. Opiniones sobre la valoración de competencias para el trabajo - 2





En lo que respecta a las capacidades relativas a coordinar tareas y actividades, son ampliamente consideradas importantes. Y el grado de desarrollo de las mismas presenta un margen de mejora medio-alto. La capacidad para usar el tiempo de forma efectiva es en más de un 85% de la muestra considerado bastante/muy importante. Y en lo referente al grado de desarrollo se muestra bastante mejorable en términos relativos. La capacidad para trabajar en equipo es bastante/muy importante en el 80% y su grado de desarrollo se muestra inferior a este último porcentaje, por tanto también ofrece un margen de mejora, si bien este será limitado (figura 9).

La capacidad para movilizar las capacidades de otros se muestran importante y su grado de desarrollo, en términos comparados, puede mejorarse notablemente para alcanzar los niveles de importancia manifestados en la encuesta. En lo referente a la capacidad para colaborar y relacionarse con otros la importancia en la parte alta muestra un 80% frente al 59% del grado de desarrollo. Esto nos indica la posibilidad de equiparar su grado de desarrollo al nivel de importancia manifestado en la encuesta. La capacidad para liderar y coordinar equipos es considerada importante mientras que su grado de desarrollo está, en términos comparados, sensiblemente por debajo del nivel de importancia fijado (figura 10).

Figura 9. Opiniones sobre la valoración de competencias para el trabajo - 3

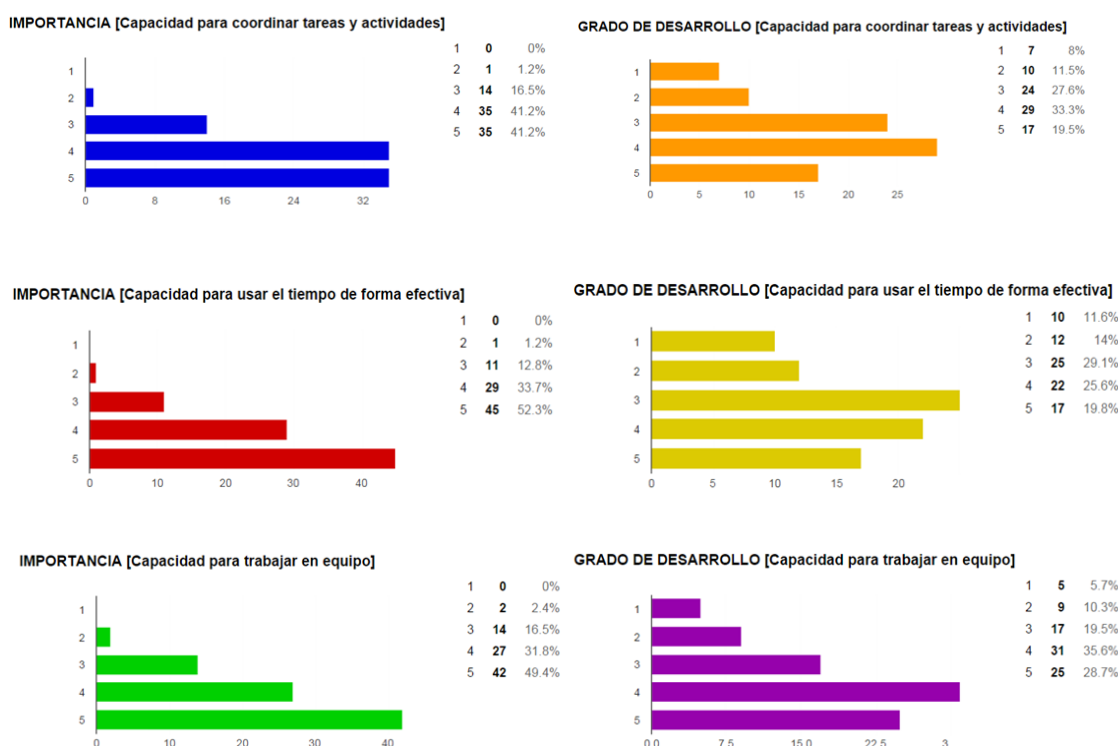
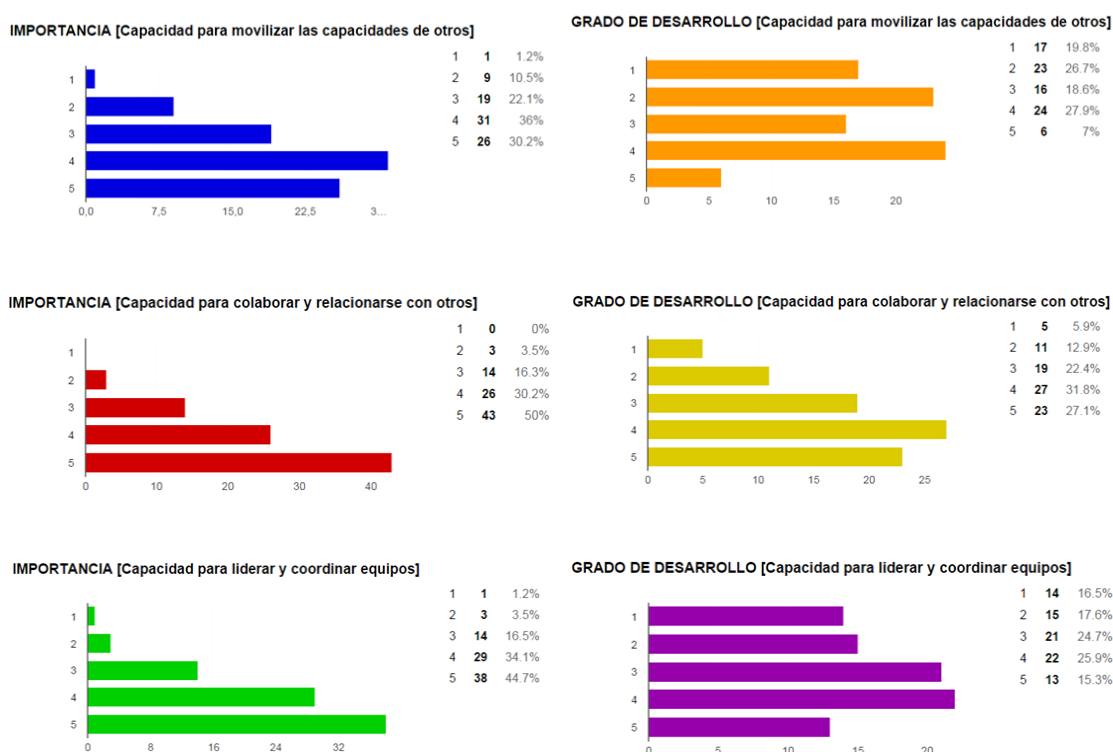
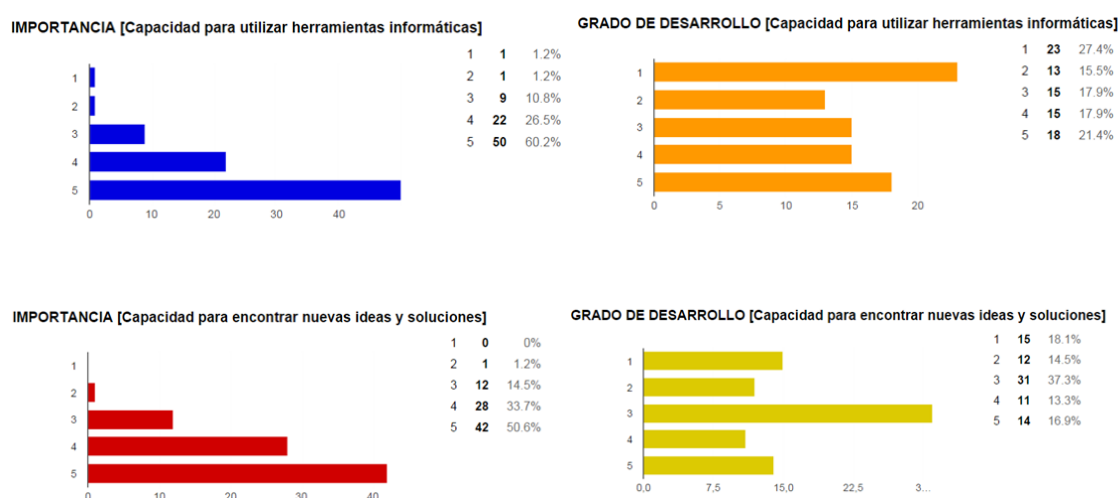


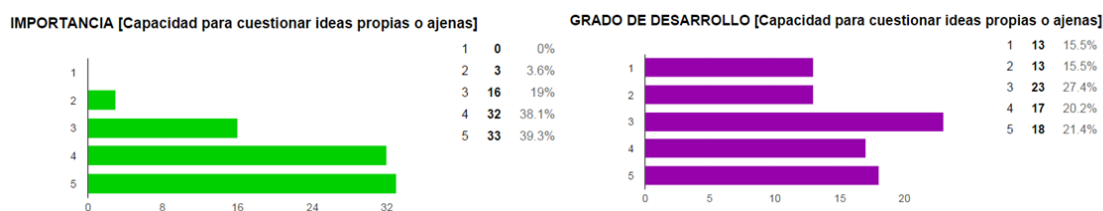
Figura 10. Opiniones sobre la valoración de competencias para el trabajo - 4



La capacidad para utilizar herramientas informáticas es en más de un 85% de la muestra bastante o muy importante, sin embargo no más de un 40% se sitúa en el tramo alto del grado de desarrollo. Por ello, podemos pensar que existe margen de mejora en este aspecto. En lo que concierne a la capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones, se considera un factor de elevada importancia y su grado de desarrollo es bajo o muy bajo. La capacidad para cuestionar ideas propias y ajenas se considera importante y su grado de desarrollo se sitúa bastante por debajo de su importancia. Ofreciendo así un amplio recorrido de mejora (figura 11).

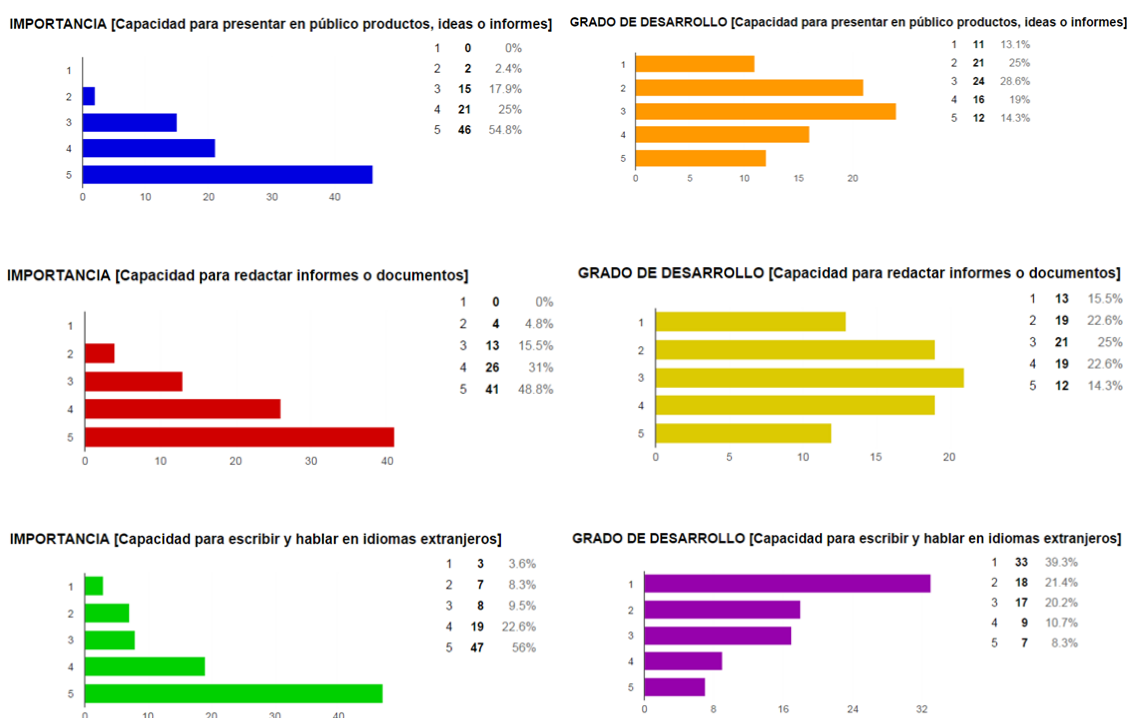
Figura 11. Opiniones sobre la valoración de competencias para el trabajo - 5





La capacidad para presentar en público productos, ideas o informes es considerada importante mientras que en el tramo alto del grado de desarrollo se presenta sustancialmente inferior, por lo que inferimos una posibilidad de desarrollo de esta capacidad. La capacidad para redactar informes o documentos es considerada muy importante frente a un bajo nivel de desarrollo relativo a su importancia, lo que apunta a una posibilidad de mejora limitada. La capacidad para expresarse en otros idiomas extranjeros, ya sea de forma oral o escrita, ofrece unas magníficas posibilidades de mejora, por lo que vemos un verdadero escollo que debe estudiarse con detenimiento, ya que su grado de desarrollo es inversamente proporcional a la importancia que le conceden los encuestados (figura 12).

Figura 12. Opiniones sobre la valoración de competencias para el trabajo - 6



Finalmente, la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas es altamente importante y su grado de desarrollo se perfila inferior a su importancia, lo que indica un elevado recorrido en su mejora. Por su parte, la capacidad para coordinar tareas y actividades es en más de un 80% considerada bastante o muy importante, mientras que sólo el 53% del grado de desarrollo se sitúa en los tramos altos. Esto indica una posible mejora de ésta capacidad.

Con relación al bloque de preguntas sobre factores personales, la mayoría de los estudiantes no se ha planteado buscar empleo hasta que finalicen sus estudios, y la mayoría de ellos no sabe qué conocimientos y/o habilidades requiere su profesión. Según los alumnos, existe cierto desconocimiento sobre lo el perfil que demanda su profesión. En este aspecto hay que notar la versatilidad de carreras como ADE y TADE que puede contribuir a ese desconocimiento. Así mismo, existe un rechazo sobre la idea del autoempleo como alternativa. Dada la situación actual, y con referencia a las aspiraciones laborales de los estudiantes, se ve una clara tendencia al conformismo en el sentido de que el empleo es lo importante y no la satisfacción con el mismo, que pasaría a un segundo plano.

La mayoría de los estudiantes estarían dispuestos a ir al extranjero a la búsqueda de empleo. Y al mismo tiempo, la mayoría de ellos estarían dispuestos a seguir formándose para mejorar sus competencias profesionales. La mayoría de los estudiantes sí opinan que la formación universitaria esté contribuyendo a su desarrollo en las competencias que demanda el mercado de trabajo.

4. CONCLUSIONES

Los resultados indican que el alumnado está, en general, bastante contento con los profesores del departamento que atienden y tutorizan adecuadamente al alumnado. Por su parte, el alumnado piensa que es necesario recibir información más clara a principios del curso académico y simplificar más la aplicación UAProject.

Con relación a la empleabilidad, los alumnos piensan que tener una titulación universitaria es importante pero no determinante y que la experiencia es algo más importante que la titulación. Por tanto, consideran que tendrían que tener más experiencia, por ejemplo a través de las prácticas que es un aspecto que hay que seguir reforzando en la UA. Por otro lado, teniendo en cuenta todas las opiniones y las puntuaciones medias sobre empleabilidad destacamos que las mayores áreas de mejora se encuentran en las siguientes capacidades: iniciativa, negociación, detección de nuevas oportunidades, uso de herramientas informáticas, búsqueda de ideas y soluciones, hablar en público, redactar informes e idiomas.

5. DIFICULTADES ENCONTRADAS

Las dificultades encontradas se refieren, por un lado, a la dificultad para encontrar cuestionarios previos sobre TFG y empleabilidad, y por otro, a la falta de respuesta a estos cuestionarios. Hemos intentado reducir esta dificultad con la participación en nuestra red de dos alumnos y con la colaboración de la delegación de alumnos.

6. PROPUESTAS DE MEJORA

A partir de los resultados encontrados tenemos que destacar la labor del profesorado de Organización de Empresas y pensar que tenemos que seguir así el próximo curso e incluso hacer un esfuerzo por mejorar la atención al alumnado. Respecto a la empleabilidad, la universidad, el alumnado y nosotros como profesores debemos hacer un esfuerzo por mejorar las capacidades siguientes: iniciativa, negociación, detección de nuevas oportunidades, uso de herramientas informáticas, búsqueda de ideas y soluciones, hablar en público, redactar informes e idiomas.

7. PREVISIÓN DE CONTINUIDAD

La red seguirá trabajando en los próximos cursos académicos en estas temáticas y en otros temas que podamos plantear para el futuro.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bartolomé, A.R., Carmona, M., Ferrer, V., Folgueiras, P., Freixa, M., García-Borés, J.M., Nuri, A., Padrós, M., Ramis, R. y Soria, V. (2012). *El Trabajo de Fin de Grado: guía para estudiantes, docentes y agentes colaboradores*. Madrid: McGraw Hill.
- Bonilla, M.I., y Martín, C. (2012). Evaluación de competencias en el Trabajo Fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas: una propuesta de la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina. UCLM. *Revista de Formación e Innovación educativa Universitaria*, 5(4), pp. 241-253.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas de la empleabilidad para la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de educación*. Disponible en: www.rieoei.org/deloslectores/573Campos.PDF, accedido en junio de 2015.
- De Pro, V., Sánchez, G. y Valcárcel, M.V. (2013). ¿En qué medida están contribuyendo los TFM a los resultados de aprendizaje planificados? *Revista Eureka sobre enseñanza y divulgación de las ciencias*, 10, pp. 728-748.
- Ferrer, V., Carmona, M. y Soria, V. (Eds) (2012). *El trabajo fin de grado. Guía para estudiantes, docentes y agentes colaboradores*. McGraw Hill. Madrid.
- Fondevila, J.F. y Olmo, J.L. (2013). *El trabajo de fin de grado en ciencias sociales y jurídicas: guía metodológica*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias, EIUNSA.
- García, J.C. y Pérez, M.C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 46.
- García Sanz, M. P. y Martínez Clares, P. (2012). *Guía Práctica para la realización de Trabajos de Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster*. Murcia: Editum, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Generalitat Valenciana y AVAP (2013). Libro verde. Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunidad Valenciana, Generalitat Valenciana.
- Gutiérrez, M.A. y López, A.I. (2012). *Gestión documental en trabajos fin de grado: Uso de gestores documentales y flujos de trabajo*. Saarbrücken: Editorial Académica Española.

- Martínez González, J.A. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, Noviembre. Disponible en: www.eumed.net/rev/ccss/15, accedido en junio de 2015.
- Rentería Pérez, E. y Andrade Jaramillo, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*. Disponible en: www.redalyc.org/articulo.oa?id=21302007, accedido en junio de 2015.
- Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), pp. 319-334.
- Tarí Guilló, J.J., de Juana Espinosa, S., Valdés Conca, J., Andreu Guerrero, R., Manresa Marhuenda, E., Sabater Sempere, V., Rienda García, L. y Fernández Sánchez, J.A. (2015).
- Análisis del proceso de elaboración y tutorización de los TFG y TFM, XIII Jornadas de redes de investigación en docencia universitaria, 2 y 3 de julio de 2015, Alicante.
- Tur-Viñes, V., Rodríguez, R., Olivares, F., Mora, F.J., López-Sánchez, M.C., Ramos, I., Monserrat, J., Campillo, C., Segarra, J. y Borrás, M. (2013). Planificación y evaluación de la asignatura Trabajo Fin de Máster, en Alvarez, J.D., Tortosa, M.T. y Pellín, N. (Coord.). *La producción científica y la actividad de innovación docente en proyectos de redes*. Alicante: Vicerrectorado de Estudios, Formación y Calidad, Instituto de Ciencias de la Educación (ICE), Universidad de Alicante.
- Valderrama, E., Rullán, M., Sánchez, F., Pons, J., Mans, C., Giné, F., Seco, G., Jiménez, L., Peig, E., Carrera, J., Moreno, A., García, J., Pérez, J., Vilanova, R., Cores, F., Renau, M., Tejero, J. y Bisbal, J. (2010). La evaluación de competencias en los Trabajos Fin de Estudios. *IEEE-RITA*, 5(3), pp. 107-114.
- Yorke, M. (2006). Employability in higher education: what it is –what it is not. The Higher Education Academy, UK.